

УДК 331.108(075.8)

І.О.МАРТИНЕНКО

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ВПРОВАДЖЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТУРИЗМУ ЯК МЕТОДУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Розкривається сутність, цілі та принципи навчального туризму як своєрідного поєднання професійного навчання та туризму. Здійснено аналіз інтересів учасників даного процесу, а також сформовано схему послідовності етапів впровадження та реалізації професійного навчання на підприємстві.

Раскрывается сущность, цели и принципы обучающего туризма как своеобразного объединения профессионального обучения и туризма. Осуществлен анализ интересов участников данного процесса, а также сформирована схема последовательности этапов внедрения и реализации профессионального обучения на предприятии.

This article reveals the essence of the purposes and principles of the training tourism as a unique combination of professional training and tourism. The analysis of the interests of the participants in this process, and formed a chart of the introduction and implementation of vocational training in the enterprise.

Ключові слова: професійне навчання, навчальний туризму, підприємство-споживач, підприємство-провайдер навчального туризму.

Професійне навчання керівників підприємств, а тим паче керівників великих промислових підприємств, є складним і витратним процесом, що обумовлюється необхідністю володіння даними особами системи знань та вмінь для перманентної підтримки та розвитку конкурентоспроможності усього підприємства. Однак складність реалізації навчання керівників полягає в тому, що через специфічність роботи даних працівників звичайні види навчання не є актуальними. У зв'язку з цим нагальною проблемою є пошук таких методів професійного навчання, які б відповідали інтересам керівників і фахівців та максимально розкривали їх потенціал.

Проведене опитування серед керівників та фахівців 10 промислових підприємств Харківського регіону з досвідом роботи вище 5 років дозволило виявити ключові фактори, які впливають на підвищення їх мотивації до проходження навчання (таблиця).

Так, згідно даних таблиці, найбільш важливими факторами, які сприяють збільшенню рівня вмотивованості керівників та фахівців до навчання є нетривалий період самого навчання (17%), здійснення навчання поза робочим місцем (17%), можливість отримання нових ділових контактів та розвиток нових комунікацій (16%), отримання безпосередньо практичного досвіду (15%) та професійність установи, яка проводить навчання (15%). Інші фактори, такі як розвиток нових

вмінь, отримання знань та можливість збільшення розміру трудової винагороди за результатами навчання, усі разом набрали близько 6%.

Результати аналізу факторів, які впливають на підвищення рівня вмотивованості керівників та фахівців до навчання

№	Фактор	Ваговий коефіцієнт
1	Нетривалий період навчання (до 7-10 днів)	0,17
2	Навчання поза робочого місця (з відривом від виробництва)	0,17
3	Можливість залучення нових контактів	0,16
4	Використання інтерактивних форм навчання	0,15
5	Отримання практичного досвіду	0,15
6	Професійність та досвід навчальної установи (організації)	0,14
7	Розвиток нових вмінь	0,025
8	Можливість збільшення винагороди (заробітної плати) за результатами навчання	0,025
9	Отримання нових знань	0,01

І дійсно, позитивні результати дає проведення навчання з так званим «зануренням», тобто з повним відривом від виробництва та проживанням поза територією підприємства (в умовах будинку відпочинку, профілакторію або готелю), коли особу, яка проходить навчання, практично повністю виривають зі звичного кола життя. Напружена програма навчання, що включає не тільки аудиторні заняття, але й поза аудиторні форми діяльності, спрямована на створення згуртованої працездатної команди, захоплює слухачів без залишку і не дає їм можливості навіть подумки повернутися до роботи, до звичних способів поведінки і вирішення проблем, до звичних взаємин з підлеглими й іншими керівниками. При проведенні навчання на території підприємства керівники та фахівці часто відлучаються від процесу навчання для вирішення термінових виробничих завдань. Така практика не тільки позбавляє менеджерів, які проходять навчання, можливості отримати пропонувані знання і навички в повному обсязі, але й порушує процес навчання, особливо в умовах використання активних методів навчання, коли через це істотно знижується якість групової роботи [1].

Більш ефективним є навчання керівників з повним відривом від виробництва. Ізоляція керівників та фахівців від домашніх проблем і робочих умов не тільки дасть їм можливість навчатися без відволікань, але і дозволить позбавитися від звичної рутини, яка заважає побачити нові рішення старих проблем і виробити нові підходи до роботи [2, с. 128].

Одним з методів, який повністю відповідає визначеним вимогам щодо здійснення ефективного професійного навчання керівників та

фахівців, є навчальний туризм, який являє собою раціональне поєднання процесів навчання та відпочинку.

Навчальний туризм – це новий, перспективний напрямок як у навчанні, так і туризмі, який має величезні можливості для розвитку у діяльності підприємств. За допомогою навчального туризму працівник має можливість відвідати підприємства аналогічні зі своїми, ознайомитися з його структурою, системою управління та виробництва в поєднанні зі знайомством з туристичною стороною місцевості, де знаходиться підприємство. При цьому підприємство забезпечує працівнику переїзд, проживання, харчування, тур з підвищення кваліфікації та можливість отримати всі переваги туризму [3].

Таким чином, працівник зацікавлений у процесі навчання, оскільки окрім самого навчання працівник в змозі побувати у іншій країні та поділитися своїм досвідом. Звідси навчальний туризм може задовольнити декілька потреб:

- потреба у самореалізації – можливість поділитися своїм досвідом;
- потреба у знаннях – працівник зможе отримати нові знання та підвищити свою кваліфікацію;
- потреба у відпочинку – співробітник має можливість не тільки пройти навчання, але і побувати в іншій країні (екскурсії, виставки, семінари, професійні тренінги).

У той же час, дана форма навчання має високу вартість та потребує розробки чітких організаційних заходів. У зв'язку з цим, для отримання максимального ефекту від навчального туризму необхідно сформулювати чітку технологію використання даної форми навчання з урахуванням його головним особливостей.

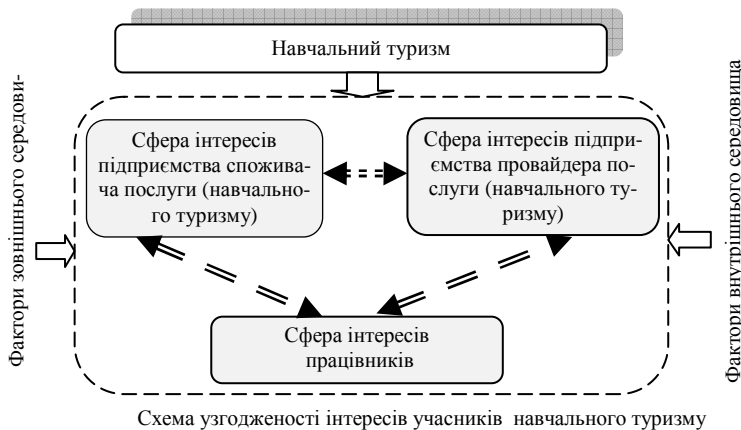
На даний момент в теорії та практиці існує ряд споріднених термінів, які мають як схожі риси, так і ряд важливих відмінностей, що суттєво впливають на призначення їх використання. Це діловий туризм, корпоративний туризм та освітній туризм.

Так, діловий туризм – це в основному поїздки (відрядження) співробітників компаній з діловими цілями. Метою ділового туризму є: проведення зустрічей та переговорів з партнерами, налагодження ділових зв'язків, проведення нарад з керівництвом і колегами, представників філій та дочірніх структур. Тоді як цілями навчального туризму є: ознайомлення з функціонуванням успішних підприємств, запозичення досвіду ведення бізнесу, отримання професійних знань та досвіду в поєднанні з відпочинком.

Метою освітнього туризму є в першу чергу отримання освіти за кордоном в економічно розвинених країнах в поєднанні з можливістю

вивчення іноземної мови. Даний вид туризму не має прямого відношення до організації професійного навчання на підприємстві, а орієнтований на залучення до нього випускників шкіл, студентів та молодих фахівців, тоді як головними об'єктами навчального туризму є керівники та фахівці підприємств, організації та установ.

Одним з важливих принципів навчального туризму є баланс інтересів всіх суб'єктів даного процесу (рисунк).



До суб'єктів навчального туризму слід віднести:

- підприємства-споживачі послуги навчального туризму – це підприємства, які обрали одним з методів навчання персоналу саме навчальний туризм;
- підприємства-провайдери навчального туризму – це підприємства, на базі яких здійснюється процес навчання персоналу в межах навчального туризму;
- підприємства-координатори – це підприємства, які можуть виступати посередниками у плануванні та організації навчального туризму «під ключ»;
- персонал підприємства – це працівники, які беруть участь у навчальному туризмі як абітурієнти.

Досягнення максимальної результативності від проведення навчального туризму для кожного суб'єкта може проявлятися по-різному.

Так, для персоналу, що є учасником навчального туризму максимальний результат може проявлятися у гарному відпочинку, спілкуванні з новими людьми, а зовсім не у здобутті нових професійних компетентностей. Для підприємств-провайдерів навчального туризму не

завжди відомі чи зрозумілі цілі та інтереси підприємств-споживачів послуги, що може відбиватися на якості реалізації програми навчального туризму.

Баланс інтересів суб'єктів полягає у узгодженості інтересів підприємств-споживачів, підприємств-провайдерів навчального туризму та персоналу, що бере участь у даному процесі.

Існує певна послідовність етапів впровадження та реалізації навчального туризму на підприємстві.

Перша частина представляє собою підготовчий етап, який включає:

- 1) визначення цілей навчального туризму;
- 2) формування переліку учасників навчального туризму;
- 3) розробка програми навчального туризму;
- 4) розрахунок та узгодження бюджету програми навчального туризму;
- 5) організація навчального туризму.

Основним етап є безпосереднє здійснення туру «навчального туризму», який має бути максимально приближений до затвердженої програми.

За результатами такого навчання з метою отримання зворотного зв'язку його учасниками має бути складений звіт, який відображатиме ступінь реалізації програми навчального туризму.

Останнім етапом здійснення навчального туризму є оцінка ефективності проведеного навчання. Однак, враховуючи специфіку діяльності керівників та фахівців, а також цілі навчального туризму, реалізація даного етапу припускає значний проміжок часу та спрямована на визначення не тільки економічної ефективності, але й соціальної та організаційної.

Таким чином, враховуючи всі наведені особливості навчального туризму, його впровадження та використання на підприємстві має бути економічно обґрунтованим та цілеспрямованим, а також відповідати інтересам (мотивам) усіх учасників даного заходу. Лише у даному випадку навчальний туризм буде ефективним способом професійного навчання персоналу сучасного підприємства.

1. Методы обучения // Материал из Википедии — свободной энциклопедии: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Методы_обучения.

2. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Смельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / за ред. В. В. Онікієнка. — К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. — 286 с.

3. Науковий туризм // Материал из Википедии — свободной энциклопедии [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Науковий_туризм.

Отримано 06.11.2013